

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Yunikar Jaya Sakti mengenai Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Karyawan, maka penulis mencoba menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap penilaian kinerja di PT. Yunikar Jaya Sakti telah dinilai baik, hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil dari *Croanbach Alpha* $> \alpha$ kritis, dengan nilai dari *Croanbach Alpha* = 0,919 dilihat dari penilaian kinerja secara keseluruhan.
2. Motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti telah dinilai baik, hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil dari *Croanbach Alpha* $> \alpha$ kritis, dengan nilai dari *Croanbach Alpha* = 0,919 dilihat dari motivasi berprestasi kerja secara keseluruhan.
3. Pengaruh dari penilaian kinerja terhadap motivasi karyawan di PT. Yunikar Jaya Sakti adalah dilihat berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan (simultan). Dimana penilaian kinerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan, hal ini terbukti dari hasil analisa sebagai berikut :

- a. Analisis korelasi Rank spearman

Dalam analisis ini menghasilkan $r_s = 0,522$ yang artinya variabel penilaian kinerja dan variabel motivasi karyawan mempunyai hubungan yang cukup berarti, signifikan dan bernilai positif.

BAB V

b. Analisis Determinasi

Didalam analisis ini menunjukkan bahwa 27% dari motivasi karyawan dipengaruhi oleh proses penilaian kinerja yang diterapkan oleh PT. Yunikar Jaya Sakti , sedangkan 73% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi karyawan, maka Penulis akan menyampaikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi karyawan PT. Yunikar Jaya Sakti .

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel tujuan (X1) mempunyai pengaruh yang paling besar diantara penilaian kinerja di PT. Yunikar Jaya Sakti , oleh karena itu perusahaan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi pemahaman tujuan dari penilaian kinerja PT. Yunikar Jaya Sakti , yang nantinya hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Karena karyawan yang memiliki tingkat penilaian yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang memiliki tingkat penilaian yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat penilaian kinerjanya lebih tinggi menunjukkan kemampuan yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja. Oleh karena itulah disarankan PT. Yunikar Jaya Sakti dapat meningkatkan frekuensi sosialisasi mengenai tujuan program penilaian kinerja,

BAB V

kemudian informasi mengenai kegunaan dari program tersebut serta nilai tambah bagi karyawan. Dengan demikian diharapkan karyawan akan lebih termotivasi lagi untuk berprestasi.

2. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan sosialisasi dan lebih meyakinkan karyawan bahwa penilaian kinerja ini sangat berpengaruh terhadap jenjang karir karyawan, salah satunya dengan cara memberikan penghargaan tertentu bagi karyawan yang jenjang karirnya meningkat cepat dan bisa juga dibuatkan riwayat pekerjaan selama bekerja di perusahaan, sehingga dengan membaca riwayat kerja ini akan mampu memotivasi karyawan lainnya untuk lebih meningkatkan lagi prestasinya.

5.1.1 Saran untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada penilaian kinerja, maka diperlukan penelitian lanjutan mengenai hal lain yang mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kepuasan kerja. Selain itu juga perlu mengembangkan teori yang digunakan. Jika dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan pada salah satu Teori Motivasi *McClelland* yaitu motivasi berprestasi, maka selanjutnya dapat dikembangkan dengan motivasi berkuasa dan motivasi berafiliasi. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor tersebut maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan PT. Yunikar Jaya Sakti. Tempat untuk penelitian lanjutan diharapkan lebih luas lagi, sehingga akan didapat hasil penelitian yang lebih lengkap dan akan berguna bagi PT. Yunikar Jaya Sakti, dan unit yang bersangkutan pada khususnya.